

*Plan de
Formación para
AEDLs de la
Provincia de
Cáceres, 2011*



Haciendo futuro...





INDICE

PRESENTACIÓN	Pag.03
INTRODUCCIÓN	Pag.04
FUNDAMENTACIÓN	Pag.05
PERSONAS DESTINATARIAS	Pág. 12
ACCIONES	Pag.13
Cuadro resumen	Pág. 13
Catálogo de Acciones	Pag. 24
TEMPORALIZACIÓN	Pag.15
METODOLOGÍA	Pag.16
SELECCIÓN DEL ALUMNADO	Pag.18
DOCENTES	Pag.27
RECURSOS	Pag.21
PRESUPUESTO	Pág. 22
EVALUACIÓN	Pag. 22
SOLICITUDES	Pag. 39

PRESENTACIÓN

La Diputación Provincial de Cáceres, y en concreto el Área de Formación y Desarrollo local, a través de sus Planes de Formación, busca propiciar la capacitación de todas las personas empleadas públicas y cargos electos de la provincia desde una oferta ajustada a las necesidades, para un adecuado desarrollo de sus puestos de trabajo y funciones, que les permita avanzar en el desempeño, constituyendo unos servicios públicos competitivos que den respuesta a las demandas actuales y futuras de la población, con garantía de calidad.

De otro lado, la formación a lo largo de la vida se ha convertido en una directriz de la Diputación Provincial, por lo que siendo consciente de que la cualificación de



las personas debe estar abierta a la adquisición de capacidades tanto transversales como a aquellas otras que amplíen sus posibilidades funcionales, entiende que deben posibilitar la adquisición de otros conocimientos que no formen parte de capacidades estrictamente requeridas.

En esta línea se conjugan ofertas de Planes específicos, para cada uno de los colectivos en los que se pueden agrupar los distintos puestos de trabajo, y ofertas generales, abiertos a todo empleado o empleada público.

INTRODUCCIÓN

Dentro del Plan de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas de la Diputación Provincial de Cáceres para el año 2011, se encuadra el **Plan de Formación para Agentes de Empleo y Desarrollo Local (AEDLs)**, que diseñado y promovido por el Grupo Provincial de Apoyo a AEDLs (G.P.A) persigue un doble objetivo:



- ✦ *Capacitar al colectivo de AEDLs conforme al “Referente Formativo de AEDLs” diseñado acorde a la Cualificación Profesional determinada por el G.P.A.*
- ✦ *Ofrecer al colectivo de AEDLs formación especializada que mejore su cualificación Profesional y que amplíe sus capacidades profesionales en beneficio de las personas usuarias de sus servicios, de su comunidad, así como del propio.*

Todo ello desde una formación de calidad, que a su vez es apoyada por un banco de información, que el GPA oferta a través de una biblioteca de cursos impartidos en los Planes formativos (ejecutados desde el 2006 hasta el actual), manuales, guías de apoyos, páginas webs de referencia, publicaciones y artículos de acreditado valor en Desarrollo local.

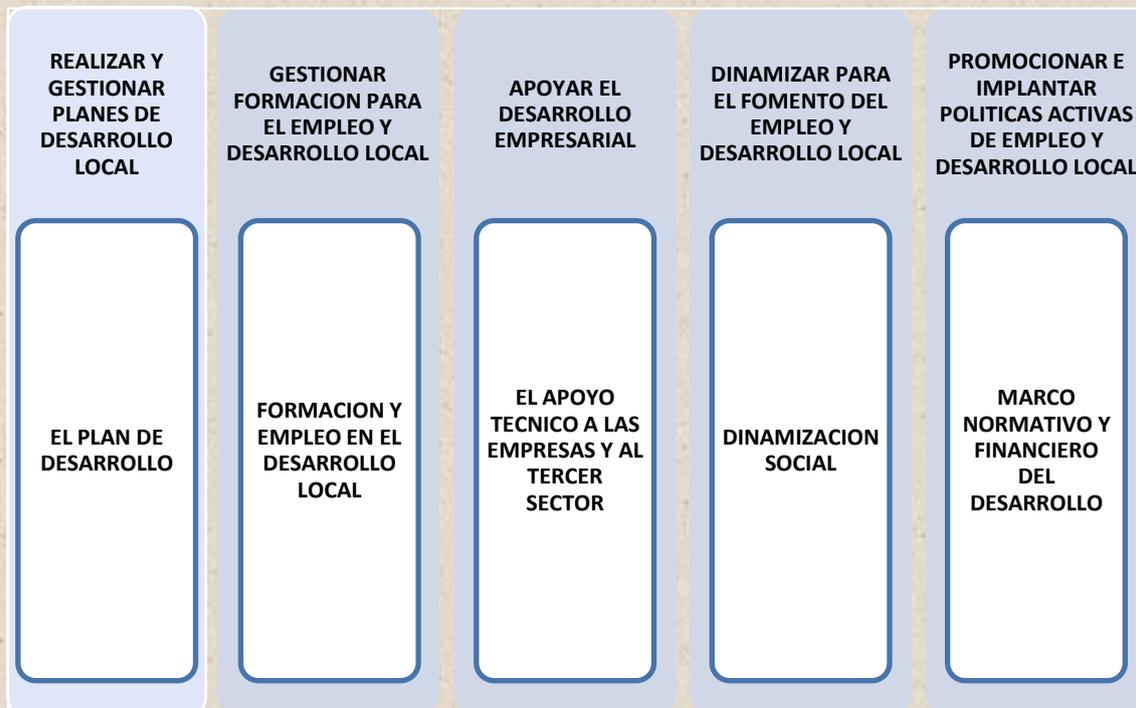
2. FUNDAMENTACIÓN

2.1.- REFERENTE FORMATIVO DE AEDLs

Identificadas y determinadas por los GPA las competencias de la profesión de Agente de Empleo y Desarrollo local, se elabora un plan de formación modular como el instrumento fundamental tendente a la cobertura de todas las necesidades y demandas de cualificación. Así se persigue que se conciba la trayectoria profesional de AEDL como una lógica de progresión continua de las competencias.

El Plan de Formación modular se estructura en cinco módulos, de manera que cada uno de ellos se asocia a una Unidad de Competencia. Cada módulo formativo es un bloque coherente de formación, cuyo conjunto de contenidos necesita ser adquirido para el desarrollo de las competencias a las que se vinculan.

UNIDADES DE COMPETENCIAS Y MODULOS FORMATIVOS ASOCIADOS



Se diseña así el itinerario formativo necesario para la adquisición de todas las capacidades determinadas y se cuenta, como instrumentos para su consecución, con los Planes de Formación continua de la Diputación Provincial, estableciéndose una previsión temporal para su total adquisición, en los supuestos que así proceda, de un mínimo de cuatro anualidades.

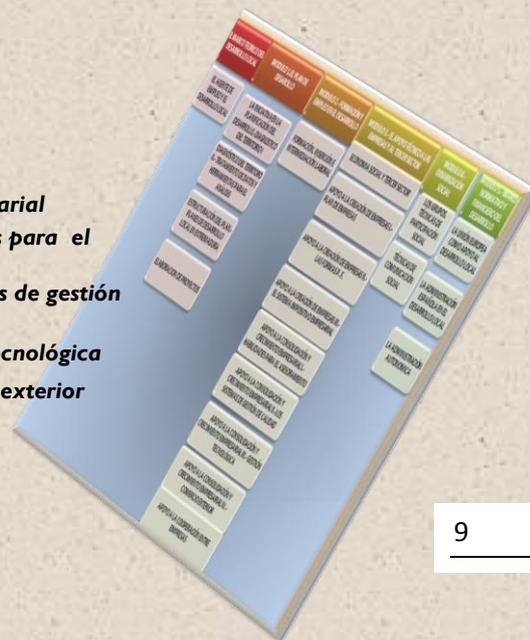
El primer Plan Formativo conforme al Referente de AEDLs es el “Plan de Formación Cuatrienal 2007-2010”. Este se ha desarrollado a su vez, a través de cuatro planes formativos anuales. En este momento nos encontramos ante el 5º Plan de Formación anual para AEDLs que sigue respondiendo a itinerario de formación definido inicialmente, abordando como estaba previsto, todos los cambios que tanto la incorporación de nuevas políticas o cambios sociales y económicos hagan necesario para la adecuación y evolución de competencias a la realidad territorial.

Mostramos a continuación, de manera gráfica, el Referente formativo de AEDLs, distribuido en módulos asociados a las Unidades de Competencias, y éstos a su vez divididos en acciones.



**ACCIONES FORMATIVAS DEL PLAN DE FORMACIÓN CUATRIENAL
NUMERADAS DE 1 A 20**

- 1 **El agente de empleo y desarrollo local**
- 2 **La iniciativa en la planificación del desarrollo diagnóstico del territorio**
- 3 **Diagnóstico del Territorio II.-Tratamiento de datos y herramientas para el análisis**
- 4 **Estructuración del plan.-Planes de desarrollo local en Extremadura**
- 5 **Elaboración de proyectos**
- 6 **Formación, inserción e intermediación laboral**
- 7 **Economía social y tercer sector**
- 8 **Apoyo a la creación de empresas I. Plan de empresas**
- 9 **Apoyo a la creación de empresas II. Las formas jurídicas**
- 10 **Apoyo a la creación de empresas III. El sistema impositivo empresarial**
- 11 **Apoyo a la consolidación y crecimiento empresarial i.- habilidades para el asesoramiento**
- 12 **Apoyo a la consolidación y crecimiento empresarial II.-los sistemas de gestión de calidad**
- 13 **Apoyo a la consolidación y crecimiento empresarial III.- gestión tecnológica**
- 14 **Apoyo a la consolidación y crecimiento empresarial IV.- comercio exterior**
- 15 **Apoyo a la cooperación entre empresas**
- 16 **Los grupos. Técnicas de participación social**
- 17 **Técnicas de comunicación social.**
- 18 **La unión europea como apoyo al desarrollo local**
- 19 **La administración española en el desarrollo local**
- 20 **La administración autonómica**



Del tratamiento de los datos ofrecidos nos encontramos con que destaca que las agentes y los agentes de empleo y desarrollo local continúan demandando conocimientos en Creación y consolidación empresarial, a pesar de que la oferta de estas acciones se viene desarrollado desde el primer Plan y han accedido a la misma más del 25 % de AEDLs en cada una de las ediciones impartidas. Si bien es cierto que el nivel de superación de la acción es mucho menor que en otras acciones.

De otro lado, las nuevas incorporaciones y la necesidad de actualización de conceptos justifican esta demanda constante.

Hemos de mencionar que el planteamiento expuesto nos ha llevado a la creación de una herramienta on-line que permita obtener información sobre la formación que posee el colectivo de AEDLs en el mismo momento en que se adquiere. Se trata de un **Cuestionario de Necesidades Formativas y competencias de AEDL** en el que individualmente se incorpora la formación con la que se cuenta y se diagnóstica, conforme al Referente Formativo, cual es la que se debe adquirir.

Dicha herramienta estará operativa en este primer trimestre de 2011, lo que implicará que la misma posibilitará los ajustes y modificaciones necesarios en el desarrollo de este plan.



2.3.- EVALUACIONES DE PLANES FORMATIVOS ANTERIORES

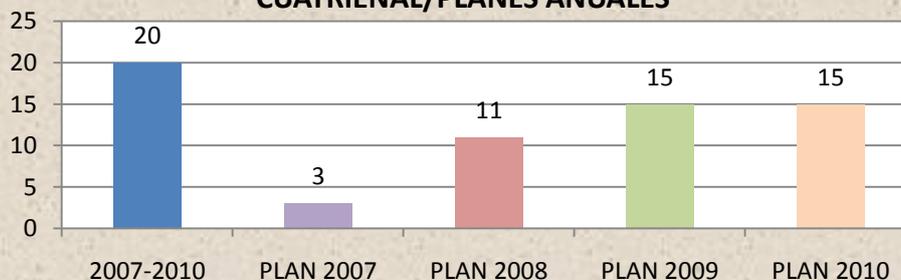
Interesan especialmente las conclusiones de las evaluaciones de los Planes formativos para AEDLs ejecutados con anterioridad, en aras a ofrecer una propuesta adaptada no sólo a la recepción de demandas sino también a los resultados obtenidos. Destacando que en las mismas se recoge el análisis de factores externos que llevan a que las pretensiones y necesidades del colectivo no se ven satisfecha por elementos externos al propio Plan, pero de relevancia en cuanto que comunes al colectivo.

10

Así la revisión de los Planes de Formación 2007, 2008, 2009 y 2010 nos permiten comprobar cómo la oferta de acciones en los mismos no solamente ha posibilitado la disponibilidad del 100 % del Plan Cuatrienal, sino que ha propiciado una oferta complementaria más amplia, a través de nuevas acciones o nuevas ediciones de las ya ejecutadas.

Como podemos observar en el cuadro, la oferta de acciones se ha ido incrementando anualmente hasta llegar a un 75 % del Plan cuatrienal en oferta anual en los dos últimos planes.

Nº ACCIONES FORMATIVAS PLAN DE FORMACIÓN CUATRIENAL/PLANES ANUALES



El nivel de participación se ha incrementado a lo largo de los tres últimos años, encontrándonos en un 87 %. De los interesados se viene realizando satisfactoriamente al menos 1,24 acciones de media, pero es de destacar que el porcentaje de admisión de solicitudes es muy alto en la mayoría de las mismas, llegando en algunas acciones al 100 %, lo que implica una disposición para la formación mayor de ocho acciones en los cuatro años.

El Plan de formación 2010 ha supuesto la ejecución de 14 (70 %) de las 20 acciones en las que se estructura el Referente formativo de AEDL: 12 acciones por el Plan de Formación para AEDLs 2010 y 2 acciones por el Plan Formación de Diputación. Otras dos acciones formativas más, sobre igualdad de género en desarrollo local, materia que se contempla transversalmente en el Plan cuatrienal, completará la oferta anual afín al Referente.

Cuantificando en horas la formación de 2010, se ha ofertado un total de 371 horas. De las cuales el 65 % (333 horas) de la totalidad del Plan Cuatrienal (510 horas) corresponden a acciones del mismo y el 7,45% (38 horas) restante a ampliación de la formación en Igualdad de género, con dos acciones específicas: curso sobre incorporación de enfoque de género y jornada de sensibilización en la implicación masculina en la búsqueda de la igualdad.

La propuesta para 2011 avalada por el diagnóstico descrito, ofertará un total de 15 acciones específicas, buscando además constituirse en instrumento canalizador hacia otras acciones del Plan de Formación Continua de Diputación que da respuestas a demandas recogidas en los estudios previos realizados y que permiten completar la formación de perfeccionamiento de AEDLs

PERSONAS TÉCNICAS DESTINATARIAS

AGENTES DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL de la Provincia de Cáceres contratadas y contratados por administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Extremadura y las Entidades dependientes.

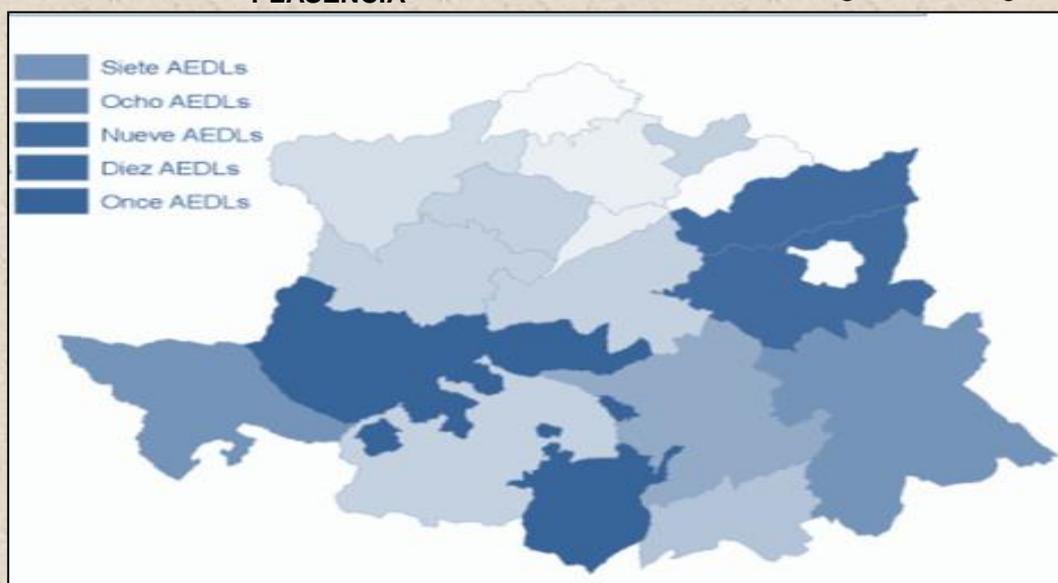
La oferta, realizada a través del Plan de Formación de la Diputación Provincial de Cáceres, irá destinada a personas técnicas que trabajan como AEDLs en la provincia de Cáceres y que cumplen los requisitos exigidos por la normativa a la que se acoge el Plan de Formación de Diputación como plan subvencionado con fondos públicos (se destaca la necesidad de actividad laboral en alta).

En la actualidad trabajan como AEDLs **90** personas, distribuidas territorialmente por toda la provincia. No obstante, este plan queda abierto a cualquier cambio que pueda producirse, a fin de poder responder a nuevas necesidades debidas a modificación tanto en cuanto al número de personas contratadas como a su ubicación en el territorio.

En 2010 se ha contado con un total de 93 personas técnicas en la provincia. Contratadas por las mancomunidades integrales y por ayuntamientos. La tabla siguiente nos muestra su distribución por zonas de empleo a diciembre de 2010

CACERES	40	59
NAVALMORAL	15	15
CORIA	10	10
PLASENCIA	8	9

12



Las acciones que se ofertan en este Plan Formativo para AEDLs 2011 permitirán que completen el Referente formativo de AEDLs más de un 75% de estos técnicos y técnicas con contrato.

Cuadro resumen

A fin de facilitar la decisión sobre la selección individualizada de acciones se expone a continuación un cuadro resumen de las mismas, y se completa con las fichas técnicas de cada una de ellas.

PLAN DE FORMACIÓN PARA AEDLS 2011						
ACCIÓN FORMATIVA				METODOLOGÍA	HORAS	FECHAS DE REALIZACIÓN
MODULO 1.- EL PLAN DE DESARROLLO	DIAGNÓSTICO DEL TERRITORIO		TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOGIDAS DE DATOS.	B-LEARNING	30 h (15h.Learning/ 15 presenciales)	ABRIL
		TRATAMIENTO DE DATOS Y HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS	TRATAMIENTO DE DATOS Y HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS.	B-LEARNING	40 h (25h.Learning/ 15 presenciales)	MAYO
	ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN.-LAS PLANIFICACIONES TERRITORIALES Y SU APLICACIÓN EN EL ÁMBITO DE TRABAJO DE AEDLS.			B-LEARNING	30 h (15h.Learning/ 15 presenciales)	JUNIO
	ELABORACIÓN DE PROYECTOS.			B-LEARNING	30 h (25h.Learnign/ 15 presenciales)	MARZO
MODULO 2.- FORMACIÓN Y EMPLEO EN EL D. LOCAL	FORMACIÓN , INSERCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL			B-LEARNING	50 h (40h.Learning/ 10 presenciales)	MARZO

	APOYO A LA CREACION DE EMPRESAS	CREACIÓN DE EMPRESAS Y PROYECTOS EMPRESARIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.	B-LEARNING	100 h (85h.Learning/ 15 presenciales)	MAYO
		FISCALIDAD APLICADA A LA EMPRESA.	E-LEARNING	60 h.	ABRIL
MODULO 3.- EL APOYO TÉCNICO A LAS EMPRESAS Y AL TERCER SECTOR.	APOYO A LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL	LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD.	B-LEARNING	20 (15h.Learning/ 5 presenciales)	OCTUBRE
		INNOVACIÓN Y GESTIÓN TECNOLÓGICA	B-LEARNING	50 (40h.Learnign/ 15 presenciales)	MAYO
		EL COMERCIO EXTERIOR.	B-LEARNING	20 (15h.Learnign/ 5 presenciales)	NOVIEMBRE 14
		APOYO A LA COOPERACIÓN ENTRE EMPRESAS.	B-LEARNING	20 (15h.Learning5 presenciales)	OCTUBRE
MODULO 4.- DINAMIZACIÓN SOCIAL		LOS GRUPOS : TECNICAS DE PARTICIPACION SOCIAL, TECNICAS DE COMUNICACIÓN SOCIAL.	PRESENCIAL	25 h	ABRIL
MODULO 5.-		LEY DE DESARROLLO RURAL	JORNADAS	5h	JUNIO
		LA UNION EUROPEA COMO APOYO AL DESARROLLO RURAL	JORNADAS	5h	OCTUBRE

TEMPORALIZACIÓN

Los Planes anuales han de desarrollarse entre los meses de marzo y noviembre. La gestión presupuestaria conlleva el respeto de plazos administrativos que se materializan en los meses de enero y febrero; y de igual modo el mes de diciembre se requiere para la evaluación y justificación.

En cuanto a la programación, las acciones formativas que puedan ser complementarias dentro de un mismo módulo, se disponen de manera que entre el desarrollo de las mismas medie tres semanas de diferencia, a fin de que la distancia temporal entre dichas acciones permitan tener “frescos” los conocimientos adquiridos, imprescindibles para la realización de las nuevas acciones, pero que permita a la vez la conciliación de la formación con el desempeño laboral.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
MARZO																																
MARZO																																
ABRIL																																
ABRIL																																
MAYO																																
MAYO																																
MAYO																																
JUNIO																																
OCTUBRE																																
OCTUBRE																																
OCTUBRE																																
NOVIEMBRE																																

	PLANIFICACIÓN TERRITORIAL
	TECNICA E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS
	TRATAMIENTO DE DATOS Y HERRAMIENTAS DE ANALISIS
	ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN.- PLANES DE DESARROLLO LOCAL EN EXTREMADURA
	ELABORACIÓN DE PROYECTOS
	FORMACIÓN, INSERCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL
	CREACIÓN DE EMPRESAS Y PROYECTOS EMPRESARIALES
	FISCALIDAD APLICADA A LA EMPRESA
	APOYO A LA CONSOLIDACION Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL. INNOVACIÓN TECNOLÓGICA
	LOS SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
	APOYO A LA COOPERACIÓN ENTRE EMPRESAS
	COMERCIO EXTERIOR
	LEY DESARROLLO RURAL
	UNION EUROPEA COMO APOYO AL DESARROLLO RURAL

METODOLOGÍA

Criterios para la programación de la duración de las acciones

Se entenderá que la formación que puede abordarse en una hora on-line es la que puede adquirirse de la comprensión de cinco folios escritos (mecanizados con un tipo de letra Times News Roman 12 o similar), siendo éste el máximo, a no ser que la simplicidad de la información (información de base) o la complejidad de la misma requiera algún aumento o disminución a criterio del docente, que en todo caso, valorará desde la perspectiva del alumnado medio y en función de los requisitos de conocimientos previos exigidos y de la realización de una evaluación inicial del nivel de las personas participantes o del exigido para el acceso

Teniendo en cuenta que se opta por la modalidad on-line debido a las ventajas que ésta ofrece al colectivo de AEDLs, dado que jornada laboral de estas personas técnicas presenta una necesidad de flexibilidad y una cierta disponibilidad personal fuera de la misma, se debe ser menos rígido en la duración de las acciones, a fin de que los plazos de desarrollo posibilite una gestión personalizada de los tiempos formativos, y a fin de que esa amplitud permita a su vez un seguimiento colectivo y grupal

Para el establecimiento de la duración del curso en su correspondencia con las horas lectivas se seguirán los siguientes criterios:

1. La temporalización de las distintas acciones on-line contempla un promedio de una hora y media de estudio diaria, aunque el alumno o la alumna puede organizar su tiempo en función de su disponibilidad o de su plan personal de estudio.
2. Las guías de estudio de cada acción formativa recogerán una propuesta de desarrollo ideal (calendario orientativo) para finalizar el curso con éxito.
3. Las fechas de entregas de actividades son cerradas, posibilitando así una unificación de tiempos y la retroalimentación de resultados, en la medida que sea conveniente para el desarrollo de cada acción concreta
4. Se realizarán puestas en común grupales que unifiquen los tiempos, a la finalización de cada bloque
5. La duración de las sesiones presenciales posibilitará la realización de las prácticas aconsejables

Actividades

En el transcurso del curso se podrán encontrar distintos tipos de actividades:

Actividades obligatorias: Cada módulo contemplará un número de actividades obligatorias, relacionada con los contenidos

Actividades optativas: Su entrega es voluntaria y el objetivo de la misma es mejorar el nivel de comprensión y asimilación de contenidos o posibilitar prácticas no contempladas

Actividades presenciales: Se llevará a cabo en sesiones presenciales de 5 horas y se programarán en cada acción formativa de manera previa, sin perjuicio de modificar las mismas en función de las necesidades formativas concretas del alumnado.

La asistencia a las sesiones presenciales es imprescindible para la obtención del título

Inclusión de género.

El referente formativo de AEDL responde a la concepción de que la perspectiva de género, debe ser transversal siempre. No obstante en la medida que el desarrollo concreto de algunas materias requiera acciones específicas, éstas se diseñaran y desarrollaran en el marco de la acción formativa concreta que se trate.

De otro lado, y como acciones positivas complementarias, cada una de las acciones formativas destinadas a AEDLs debe contar con un tema introductorio a la igualdad de géneros en desarrollo local.

Éste recogerá una introducción al enfoque de género, así como particularidades que los contenidos de cada acción puedan requerir desde una perspectiva de género y que se entiendan que deben ser reforzados a pesar de su desarrollo transversal

Por tanto en la redacción de módulos se debería tener en cuenta que:

- La introducción sobre Igualdad de género debe ser adaptada a la formación concreta a impartir.
- La totalidad del curso debe recoger de manera transversal el tratamiento desde la perspectiva de género
- Los módulos se redactarán con lenguaje de género

Hemos de señalar que consciente de que las carencias que puedan existir entre el colectivo de AEDLs en perspectiva de género pueden ser amplias, y entendiendo la urgencia de eliminar las mismas, se acuerda con el Área de Formación de Diputación dar cabida especial a Agentes de Desarrollo Local que soliciten la realización de cualquier curso sobre dicha materia de los que se ofertarán en su Plan de formación y que abarcarán la igualdad de géneros desde distintos ámbitos

SELECCIÓN DE ALUMNADO

La selección del alumnado, partiendo de la preferencia absoluta cómo destinatarios del Plan del colectivo de agentes, se realizará según los criterios establecidos por el INAP (Instituto Nacional de Administración Pública) para el acceso a los Planes de Formación para el empleo de las administraciones locales. Dicha selección se realizará por el Área de Formación de la Diputación provincial con la colaboración del GPA- AEDLs.

Para conocer los criterios y las entidades firmantes puedes pinchar el siguiente enlace:

<http://www.dip-caceres.es/temas/formacion-igualdad-y-empleo/formacion/plan-de-formacion/plan-de-formacion-2011/bases/index.html>

Ante situaciones que lleven a la necesidad de seleccionar entre AEDLs se sumaran a los establecidos los criterios recogidos en el siguiente punto.

Criterios de preferencia entre AEDLs

El Plan de Formación 2011 posibilitará para algunos y algunas AEDLs la conclusión del itinerario formativo, así el caso de aquellas personas que llevan accediendo a los distintos planes formativos englobados en el Plan Cuatrienal (2007-2010), o personas que a través de otros planes de formación han adquiridos prácticamente la totalidad de los conocimientos recogidos en el itinerario. Por todo ello, a fin de posibilitar que todas las personas que trabajan cómo AEDLs puedan recibir formación, se sumaran a los criterios del INAP seguidos por el Área de Formación de la Diputación Provincial de Cáceres el siguiente criterio que actuará solamente cuando se de la situación que se especifica

18

SITUACIÓN

El número de solicitudes para un curso supera el número del alumnado previsto

Entre las solicitudes se encuentran:

Agentes que han solicitado un número de acciones determinado con el que concluyen el itinerario.

Agentes que no completarán en ningún caso con la formación solicitada el itinerario.

CRITERIO

Tendrán preferencia las agentes y los agentes que no tengan otra posibilidad de realizar otras acciones formativas dentro del Plan de Formación sin duplicar conocimientos. A tal fin se solicitaran a las personas interesadas los informes oportunos.

DOCENTES

El diseño y desarrollo de la formación se concibe en el proyecto GPA cómo responsabilidad del equipo técnico, entendiéndose que sus componentes son especialistas en las distintas materias a tratar. Por ello se fomentará y propiciará la función docente del equipo, ya sea de manera individual o



grupala a través de impartición de acciones concretas, o a través de colaboraciones específicas con docentes externos

Se cooperará con el área de formación a fin de orientar en los perfiles a exigir en la selección de docentes.

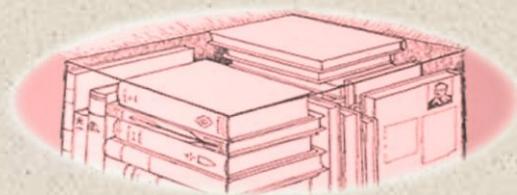
Con las formadoras y formadores a contratar se mantendrán reuniones periódicas que permiten un trabajo en colaboración, que vaya desde la supervisión de contenidos, a fin de que se adapten a los relacionados en el referente, hasta la evaluación conjunta de la acción, pasando por la participación en la ejecución de la misma (incorporación de novedades, reprogramación de contenidos según los resultados de evaluaciones continuas, etc.).

COORDINACIÓN Y APOYO DEL GPA EN LOS PLANES DE FORMACIÓN.

El GPA deberá estar presente en todo el proceso formativo, desde la planificación de las acciones hasta la gestión del alumnado, debiendo realizar las siguientes tareas:

CONTENIDOS

Se realiza una supervisión de los contenidos elaborados por las personas docentes a fin de que los mismos respondan a los establecidos en el Referente y se ajusten a los conocimientos y capacidades a adquirir previstas.



19

PLATAFORMA

Seguimiento de los cursos en su ubicación en la plataforma a fin de detectar cualquier incidencia técnica de inmediato y promover su rápida solución.



DINAMIZACIÓN



El GPA seguirá de manera continua tanto las demandas de las acciones como la realización de las mismas. Así participará en las acciones formativas en colaboración con docentes y administradores dinamizando las intervenciones y uso de herramientas que aconseje

la ejecución del curso, siempre que la estructura de la acción formativa lo permita y en función de las recomendaciones del docente o la docente o del coordinador o coordinadora del curso para el adecuado desarrollo de la misma.

PUBLICIDAD

Se dará a conocer la oferta formativa conforme al Referente, a través de la intranet de AEDLs y de la página web del organismo así como a través del correo electrónico. La presentación de cada acción (objetivos, contenidos etc.) será responsabilidad del GPA



20

GESTION

Se ha de realizar un seguimiento continuo (gestión de las solicitudes, control de alumnos participantes, rechazos, acciones no finalizadas, etc.) a fin de poder actuar de inmediato sobre las incidencias.



Observar que el Plan de Formación Continua de la Diputación Provincial de Cáceres establecerá el modelo de solicitud y el modelo de la misma.

RECURSOS

El Área de Formación de la Diputación Provincial de Cáceres al incluir en su Plan de Formación Continua 2010 la totalidad de este Plan formativo pone a disposición de la ejecución de las acciones formativas en él contempladas la totalidad de los recursos materiales y personales con las que cuenta.

Recursos materiales:

Medios didácticos

- Medios didácticos de uso general
- Medios informáticos requeridos (hardware y software)
- Aulas:
 - Aulas Formativas (Diputación)
 - Aulas formativa (Consortio IdenTIC)

Recursos educativos

- Servicio de Plataforma moodle (plataforma y equipo técnico de apoyo) a través del Consortio IdenTIC (Iniciativas para el Desarrollo en Extremadura de las Tecnologías de la Información y la Comunicación).
- Recursos de uso habitual para la enseñanza presencial

21

Recursos humanos:

- Personal técnico, administrativo y de apoyo del servicio del Área de Formación (7 personas)
- Coordinadores y docentes externos al Área de Formación que se contratarán para cada acción formativa en función del perfil requerido

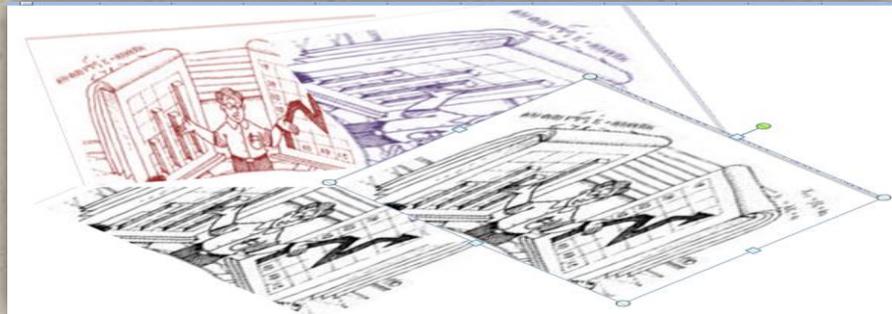
Destacar que el equipo GPA- AEDLs en respuesta a los objetivos que su proyecto contempla, intervendrá en este Plan en el desarrollo de las actuaciones que en el mismo se le asigna.

El equipo está formado por las siguientes técnicas y técnicos

- Técnica en Cooperación Territorial
- Técnica en Promoción Empresarial
- Técnica en Formación
- Técnico en Información y Comunicación
- Técnico en Análisis Territorial

PRESUPUESTO

El presupuesto del Plan de Formación de AEDLs se integra en el Plan de Formación Continua de la Diputación de Cáceres.



El PROYECTO GPA-AEDLs teniendo recogida entre sus funciones la realización de acciones de formación, afrontará gastos extraordinarios que se consideren necesarios para el cumplimiento de sus fines formativos, reservándose partida a tal fin

EVALUACIÓN

La evaluación de la formación se orienta a la mejora del proceso formativo buscando la optimización de la calidad de la misma.

La evaluación del Plan de Formación de 2011 se realizará así desde una doble vertiente:

Evaluación general Plan de Formación

Analizará el impacto de la formación en el colectivo de AEDLs a fin de conocer los resultados cuantitativos y cualitativos sobre el cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan, es decir, el análisis del valor total del Plan. Por lo que podemos hablar de:

Evaluación de resultados

- Cumplimiento de los objetivos previstos en el Plan de Formación
- Respuesta a las necesidades de formación del colectivo de AEDLs
- Identificación de las causas y elementos concretos que hayan impedido el acceso a la formación de las personas interesadas

Evaluación de la implementación

- Ajuste de la realización de las actividades previstas en el plan a las ejecutadas
- Conocimiento de incidencias en el desarrollo del Plan de formación

Evaluación de las acciones formativas

Evaluación de resultados

Se trata de una evaluación que busca la mejora de próximas ediciones de la formación impartida. Se realiza a través de cuestionarios individuales, personales y anónimos planteados a la totalidad del alumnado en los días previos a la finalización de la acción formativa, que permitirán:

- Conocer el nivel de adquisición de nuevos conocimientos y habilidades
- Conocer la valoración de la calidad de la formación impartida por el alumnado (en cuanto a todos los recursos humanos y materiales empleados).
- Identificar los aspectos, recursos y herramientas mejorables, así como aquellas que no responden a sus fines, a fin de su mejora o sustitución
- Identificar los beneficios y la rentabilidad que la formación genera en la personas en el desempeño profesional.

Con respecto a la características especiales de la formación e-learnig

- Certificar la adquisición de los aprendizajes por parte de los participantes.
- Cuantificar la accesibilidad del contenido
- Conocer la usabilidad del contenido y del espacio de aprendizaje
- Medir la funcionalidad técnica de la plataforma:
- Posibilitar la disponibilidad de las herramientas de comunicación, etc.

Evaluación de la adquisición de conocimiento

La misma debe observarse con dos tratamientos distintos. De un lado discernir entre persona apta o no apta para la obtención del título que certifica la asistencia; y de otro arrojará los resultados sobre el grado de aprovechamiento de la formación, que no serán personalizados y deben ser medibles y tratables estadísticamente.

La evaluación de las acciones formativas concretas se realizará por la persona docente que establecerá previamente los ítems que considere oportunos en función de los objetivos de la acción concreta.

No obstante en la evaluación de las acciones formativas on-line se tendrá especialmente en cuenta la participación a través de foros y otras herramientas de la plataforma (consultas, chat, accesos etc.)

CATÁLOGO DE ACCIONES



TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOGIDA DE DATOS **(1.1.1)**

Módulo I: Plan de Desarrollo **DIAGNÓSTICO DEL TERRITORIO**



OBJETIVO GENERAL

Conocer cómo obtener información para la realización del diagnóstico del Territorio

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer y manejar instrumentos de recogida de datos
- Conocer técnicas para la obtención y recogida de datos

CONTENIDOS

- ✓ TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
- ✓ INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE DATOS

METODOLOGÍA

Blended-learning (B-learning): Sesiones e- learning reforzadas con sesiones presenciales

DURACIÓN

30 horas (15 horas on-line y 15 presenciales)

FECHAS DE REALIZACIÓN

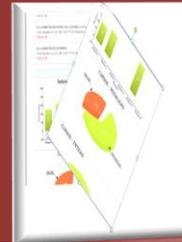
Abril

Observación: En el Plan de Formación para el empleo en las Administraciones Públicas de la Diputación Provincial de Cáceres 2011 aparece en el apartado **FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN SOCIAL**

TRATAMIENTO DE DATOS (1.2.)

Módulo I: Plan de Desarrollo

Acción 1.1: TRATAMIENTO DE DATOS Y HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS (DIAGNÓSTICO DEL TERRITORIO II)



OBJETIVO GENERAL

Aprender a tratar los datos obtenidos en la recogida de la información para el diagnóstico del territorio

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Tratar los datos obtenidos en la recogida de la información
- Saber analizar la realidad territorial, aplicando distintas metodologías

CONTENIDOS

- ✓ METODOLOGÍAS PARA EL ANÁLISIS
- ✓ HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS

METODOLOGÍA

Blended-learning (B-learning): Sesiones e- learning reforzadas con sesiones presenciales

DURACIÓN

40 horas (20 horas on-line y 10 presenciales)

FECHAS DE REALIZACIÓN

Mayo

ESTRUCTURACIÓN DEL PLAN.- La Planificación Territorial y su aplicación en el ámbito de trabajo de AEDLs

Módulo I: Plan de Desarrollo (Acción 1.3)



OBJETIVO GENERAL

Conocer los niveles de concreción del proceso planificador y la planificación vigente en la comunidad extremeña.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer los niveles de concreción del proceso planificador
- Conocer las fases del ciclo de la planificación
- Obtener información sobre la realización de proyectos de comunicación y animación participativa de apoyo a la ejecución de la planificación.
- Conocer Programas y planes de desarrollo de interés en la comunidad en los distintos ámbitos territoriales

CONTENIDOS

- ✓ FUNDAMENTOS DEL PROCESO PLANIFICADOR.
- ✓ PLANIFICAR EL TERRITORIO.

METODOLOGÍA

METODOLOGÍA MIXTA

Seminario presencial.

Autodidáctica: Informativa y reflexiva

Se dispondrá documentación para el aprendizaje: manuales, informes en la plataforma on-line y se establecerá apoyo al aprendizaje individual a través de resolución de supuestos y atención a consultas directas.

El grupo provincial de apoyo a Agentes de Empleo y Desarrollo Local (GPA-AEDLs) asumirá el papel de refuerzo, resolviendo consultas, aclarando conceptos y ampliando u orientando sobre la formación a demanda de las personas usuarias.

DURACIÓN

30 horas (25 horas on-line y 5 presenciales)

FECHAS DE REALIZACIÓN

Junio

ELABORACIÓN DE PROYECTOS

Módulo: Plan de Desarrollo (Acción 1.4)



OBJETIVO GENERAL

Saber elaborar proyectos de desarrollo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer de manera conceptual que es un proyecto
- Determinar las fases en la elaboración de proyectos
- Conocer los formatos más usuales en la plasmación de proyectos

CONTENIDOS

- ✓ DEFINICIÓN DE UN PROYECTO
- ✓ ETAPAS EN LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO
- ✓ FORMATO BÁSICO PARA LA ELABORACIÓN DE UN PROYECTO

METODOLOGÍA

Blended-learning (B-learning): Sesiones e- learning reforzadas con sesiones presenciales

DURACIÓN

30 horas (25 horas on-line y 5 presenciales)

FECHAS DE REALIZACIÓN

Marzo

FORMACIÓN INSERCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

Módulo 2 Formación y empleo para el Desarrollo local (Acción 2.1)



OBJETIVO GENERAL

Conocer cómo se debe abordar la formación para el desarrollo local. Conocer el sistema laboral español, y cómo se realiza la orientación laboral y la gestión de la colocación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer los distintos sistemas de formación en nuestro país y saber cómo se regula la formación profesional a nivel nacional y regional
- Conocer cómo se gestiona la colocación en la comunidad extremeña
- Conocer las bases para la orientación laboral
- Conocer cómo realizar Planes de formación y proyectos formativos orientados al empleo.

CONTENIDOS

- ✓ FORMACIÓN, DESARROLLO LOCAL Y EMPLEO
- ✓ SISTEMAS DE FORMACIÓN
- ✓ PLANES Y PROGRAMAS FORMATIVOS
- ✓ INSERCIÓN E INTERMEDIACIÓN LABORAL

METODOLOGÍA

Blended-learning (B-learning) Sesiones e- learning reforzada con dos sesiones presenciales.

DURACIÓN

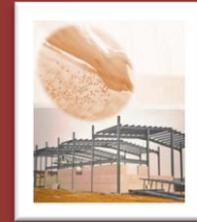
50 horas (40 horas on-line y 10 presenciales)

FECHAS DE REALIZACIÓN

Marzo

CREACIÓN DE EMPRESAS Y PROYECTOS EMPRESARIALES

Módulo 3.- El apoyo técnico a las empresas y al tercer sector (Acciones 3.1,3.2,3.3,3.4,3.5)



OBJETIVO GENERAL

Adquirir capacidades para el asesoramiento empresarial para la elaboración de un Plan de empresas y la puesta en marcha de la misma

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conceptualizar la economía social y el tercer sector a nivel nacional y conocer la dimensión empresarial en el tercer sector
- Saber realizar un plan de empresa
- Saber asesorar en la elección de formas jurídicas de constitución de empresas así como conocer los distintos regímenes de afiliación a la seguridad social
- Conocer la parte del sistema impositivo nacional que pueda afectar más directamente al empresariado
- Adquirir habilidades para la atención y el asesoramiento empresarial

CONTENIDOS

- ✓ **LA PERSONA EMPRENDEDORA.**
- ✓ **LAS FORMAS JURÍDICAS DE LAS EMPRESAS..**
- ✓ **EL MERCADO Y EL PLAN DE MARKETING**
- ✓ **FINANCIACIÓN E INVERSIÓN**
- ✓ **FISCALIDAD.**
- ✓ **SEGURIDAD SOCIAL**
- ✓ **HABILIDADES PARA EL ASESORAMIENTO**
- ✓ **EL PLAN DE EMPRESA**
- ✓ **Transversal.- Perspectiva de género en el Plan de Empresa.**

METODOLOGÍA

Blended: Sesiones e- learning reforzada con sesiones presenciales

DURACIÓN

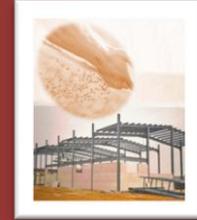
100 horas (85 horas on-line y 15 presenciales)

TEMPORALIZACIÓN

Mayo

FISCALIDAD APLICADA A LA EMPRESA

Módulo 3.- El apoyo técnico a las empresas y al tercer sector CREACIÓN DE EMPRESAS Y PROYECTOS EMPRESARIALES (Acción 3.4)



OBJETIVO GENERAL

Conocer la parte del sistema impositivo nacional que pueda afectar más directamente al empresario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Saber asesorar al empresario en obligaciones fiscales y en la consideración de las mismas como elemento determinante en los planes de empresas (viabilidad, consolidación, reestructuración, etc.)

CONTENIDOS

- ✓ ALTA FISCAL DE LAS EMPRESAS.
- ✓ EL IMPUESTO SOBRE EL VALOR AÑADIDO.
- ✓ EL IMPUESTO SOBRE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS.
- ✓ EL IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES.

METODOLOGÍA

E- learning

DURACIÓN

60 horas

TEMPORALIZACIÓN

Mayo

LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE CALIDAD EN LA EMPRESA

Módulo 3.- El apoyo técnico a las empresas y al tercer sector

APOYO A LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL II (Acción 3.6)



OBJETIVO GENERAL

Conocer las bases para un asesoramiento empresarial que fomente de la calidad en la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer de manera general los sistemas de gestión de Calidad.
- Conocer cómo distinguir los sistemas más idóneos según las actividades empresariales
- Conocer los procedimientos para las certificaciones en calidad más usuales.

CONTENIDOS

- ✓ **LOS SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD**
- ✓ **LOS SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN**
- ✓ **CERTIFICACIONES EN CALIDAD**

METODOLOGÍA

Blended: Sesiones e- learning reforzada con sesiones presenciales

DURACIÓN

20 horas (15 horas on-line y 5 presenciales)

TEMPORALIZACIÓN

Noviembre

GESTIÓN TECNOLÓGICA

Módulo 3.- El apoyo técnico a las empresas y al tercer sector APOYO A LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL (Acción 3.7)



OBJETIVO GENERAL

Sensibilizar y capacitar en innovación empresarial en sentido amplio, e innovación tecnológica de forma específica, al personal técnico que trabaja en el asesoramiento a personas emprendedoras y pymes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer los conceptos generales de I+D+i
- Aprender a utilizar la innovación cómo factor estratégico y competitivo
- Saber identificar la actitud de la empresa hacia la innovación
- Conocer las posibilidades de aplicación real de la innovación tecnológica en las empresas.
- Realizar un plan estratégico de innovación
- Conocer los recursos y herramientas del modelo de Innovación regional

CONTENIDOS

- ✓ INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN TECNOLÓGICA
 - Qué se debe entender por I+D+i (concepto general y técnico)
 - Sensibilización para la Innovación
 - Coaching cómo metodología de fomento de la innovación empresarial
- ✓ MARCO OPERATIVO DE LA I+D+i , A NIVEL EUROPEO, NACIONAL
- ✓ PLANIFICACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE INNOVACIÓN EN LA EMPRESA
 - Diagnóstico y auto diagnóstico
 - Vigilancia e inteligencia competitiva
 - Estudio de la cadena de valor
 - Programa de acción
 - Control de resultados. Propiedad industrial
- ✓ FINANCIACIÓN Y OTROS RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DE PROYECTOS DE I+D+i EN EXTREMADURA

METODOLOGÍA

Blended: Sesiones e- learning reforzada con sesiones presenciales

DURACIÓN

50 horas (40 horas on-line y 10 presenciales)

TEMPORALIZACIÓN

Mayo

EL COMERCIO EXTERIOR

Módulo 3.- El apoyo técnico a las empresas y al tercer sector

APOYO A LA CONSOLIDACIÓN Y CRECIMIENTO EMPRESARIAL IV (Acción 3.8)



OBJETIVO GENERAL

Conocer las bases para un asesoramiento empresarial hacia el comercio exterior

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las diferencias más destacables existentes entre los mercados internacionales.
- Conocer el procedimiento básico para comerciar fuera del país
- Conocer los instrumentos y recursos puestos por la entidades públicas para facilitar y fomentar el comercio exterior
- Conocer las posibilidades más destacadas del comercio exterior a través de las nuevas tecnologías

CONTENIDOS

- ✓ **INTRODUCCIÓN AL COMERCIO EXTERIOR**
 - La internacionalización de la empresa razones, ventajas y obstáculos
 - El crecimiento de los intercambios internacionales
 - Caracterización de los mercados internacionales
- ✓ **INFORMACIÓN Y PROMOCIÓN EN INTERNET**
- ✓ **LA VENTA ELECTRÓNICA EN MERCADOS EXTERIORES**

METODOLOGÍA

Blended-learning (B-learning) Sesiones e- learning reforzada con sesiones presenciales

DURACIÓN

20 horas (15 horas on-line y 5 presenciales)

TEMPORALIZACIÓN

Noviembre

COOPERACIÓN EMPRESARIAL

Módulo 3.- El apoyo técnico a las empresas y al tercer sector (Acción 3.9)



OBJETIVO GENERAL

Conocer las bases para un asesoramiento empresarial hacía la cooperación empresarial

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer las ventajas de la cooperación empresarial
- Identificar los procesos de cooperación empresarial
- Conocer las entidades de cooperación en Extremadura
- Conocer procedimientos y requisitos para la creación o incorporación a Clúster

CONTENIDOS

- ✓ **CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DE LA COOPERACIÓN EMPRESARIAL**
- ✓ **RAZONES PARA LA COOPERACIÓN.**
- ✓ **ACUERDOS**
- ✓ **ENTIDADES DE COOPERACIÓN EN EXTREMADURA**

METODOLOGÍA

Blended-learning (B-learning) Sesiones e- learning reforzada con dos sesiones presenciales

DURACIÓN

20 horas (15 horas on-line y 5 presenciales)

TEMPORALIZACIÓN

Octubre

LOS GRUPOS: TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN SOCIAL.
TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN SOCIAL



Módulo 4.- Dinamización Social (Acciones 4.1, 4.2)

OBJETIVO GENERAL

Adquirir capacidades teóricas prácticas para la comunicación y la dinamización social

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Saber cuáles son las técnicas de participación social más usuales y cómo aplicar las misma según el grupo con el que se trabaje
- Saber comunicarse en público y aplicar algunas herramientas que las nuevas tecnologías nos ofrecen

CONTENIDOS

- ✓ **LOS GRUPOS.**
- ✓ **EL ASOCIACIONISMO COMO CAUCE DE PARTICIPACIÓN.**
- ✓ **REUNIONES. ASAMBLEAS.**
- ✓ **DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN.**

METODOLOGÍA

Presencial.
Lugar de impartición.- PLASENCIA

DURACIÓN

25 horas

TEMPORALIZACIÓN

Abril

LA UNIÓN EUROPEA COMO APOYO AL DESARROLLO

Módulo 5.- Marco normativo y financiero del desarrollo local **NORMATIVA EUROPEA EN DESARROLLO LOCAL (Acciones 5.1)**



OBJETIVO GENERAL

Conocer aquellas instituciones de la Unión Europea que afectan más directamente al Desarrollo local

METODOLOGÍA

Jornada (5 horas)

FECHA

Octubre

Observación: En el Plan de Formación para el empleo en las Administraciones Públicas de la Diputación Provincial de Cáceres 2011 aparece en el apartado **ÁREA EUROPEA**.

LEY DE DESARROLLO RURAL

Módulo 5.- Marco normativo y financiero del desarrollo **LA ADMINISTRACIÓN ESPAÑOLA EN EL DESARROLLO RURAL (Acciones 5.2)**



OBJETIVO GENERAL

Conocer los aspectos más destacados de la Ley de Desarrollo rural

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la aplicación práctica de la Ley de Desarrollo rural en el desempeño de las funciones de Agentes de Empleo y Desarrollo Local

CONTENIDOS

- ✓ **LA LEY 45/2007 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL.**

METODOLOGÍA

Jornada Presencial (5 horas)

FECHA

Octubre

SOLICITUDES

La solicitud de las acciones de formación se realiza a través de la convocatoria general del Plan de Formación de la Diputación, por lo que una vez elegida la misma en este Plan debe localizar en el Plan de formación para el empleo en las Administraciones públicas 2011 y anotar el nombre y código de la acción tal y como figura.

Para descargarte la solicitud debes pinchar en el siguiente enlace:

<http://www.dip-caceres.es/temas/formacion-igualdad-y-empleo/formacion/plan-de-formacion/plan-de-formacion-2011/solicitud/index.html>

Para localizar el curso y el código sigue este otro enlace:

<http://www.dip-caceres.es/temas/formacion-igualdad-y-empleo/formacion/plan-de-formacion/plan-de-formacion-2011/cursos-2011/index.html>